5-3 Moyens donnés aux représentants du personnel pour informer le personnel

Les représentants du personnel peuvent informer les salariés des résultats de leurs actions, ou les informer, de manière plus générale, dans tout domaine relevant de leur mission :

– directement et personnellement au cours de leurs déplacements dans l'entreprise,

– au cours des permanences (pour les délégués syndicaux et les délégués du personnel),

– par voie d'affichage,

– par distribution de tracts ou de journaux.

Saisissez la « Réf. Internet » dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé (voir mode d'emploi page 7)

A. L'affichage - @ *Réf. Internet : RP.53A*

1) Affichage des communications des délégués du personnel

- @ *Réf. Internet : RP.53A1*

Les délégués du personnel peuvent faire afficher les renseignements qu'ils ont pour rôle de porter à la connaissance du personnel sur des emplacements obligatoirement prévus et destinés aux communications syndicales et/ou aux portes d'entrée des lieux de travail (C. trav., art. L. 2315-2).

a. Forme et emplacement des informations affichées

La loi n'impose aucune forme particulière pour l'affichage des informations : celles-ci peuvent donc être affichées sous forme de simple note, d'une lettre, d'un communiqué…. Elle ne réglemente pas non plus le temps d'affichage.

Notez-le :

Les conventions collectives ou accords d'entreprise comportent parfois des clauses précisant les modalités de l'exercice du droit d'affichage. Ces clauses ne sauraient toutefois restreindre le droit d'affichage.

Concrètement

Le Code du travail prévoit 2 emplacements, que les délégués peuvent utiliser cumulativement :

– *emplacements destinés aux communications syndicales :*
Ce terme n'est en fait pas tout à fait approprié. Il résulte en effet des dispositions de l'article L. 2315-3 du Code du travail que les délégués syndicaux doivent bénéficier de panneaux spécifiquement réservés à leur communication ; il en résulte donc que les délégués du personnel doivent aussi disposer de leurs propres panneaux, distincts des panneaux des délégués syndicaux, destinés à leurs seules communications,

– *les portes d'entrée des lieux de travail :*
La jurisprudence interprète cette expression de façon plutôt restrictive. Les délégués du personnel ne peuvent afficher leurs informations de manière discrétionnaire sur les portes d'entrée de chaque bureau ou atelier à l'intérieur de l'entreprise. Elle admet toutefois que la porte d'un bureau constituant un lieu de passage obligé pour l'ensemble des salariés d'un service puisse être considérée comme une porte d'entrée du travail (Cass. crim., 3 décembre 1985).

Si les textes réglementent l'emplacement des panneaux, ils ne prévoient en revanche rien en ce qui concerne leur nombre, leur dimension ou leur aspect…Ces éléments dépendront en fait de la configuration de l'établissement.

Ces emplacements doivent être choisis de manière à rendre possible une lecture des communications. Une fois choisis, ils doivent être strictement respectés, sous peine de commettre une faute.

Notez-le :

Les délégués du personnel et les membres du comité d'entreprise peuvent avoir des panneaux communs.

@ *Saisissez la « Réf. Internet » dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé (voir mode d'emploi page 7)*

b. Contenu des communications

L'administration et les tribunaux ont apporté certaines restrictions sur la nature et le contenu des documents affichés :

– les communications affichées ne doivent pas avoir de caractère politique, polémique, injurieux, diffamatoire, ou même syndical : les communications des délégués du personnel et des délégués syndicaux doivent être bien distinguées les unes des autres.

– seules les informations entrant directement dans le cadre de la mission des délégués du personnel peuvent être affichées sur leurs panneaux, c'est-à-dire des renseignements exclusivement d'ordre professionnel : liste des réclamations présentées à l'employeur, suite qui leur a été réservée, compte rendu de réunions avec l'employeur, informations en matière de droit du travail et de sécurité sociale...

c. Contrôle de l'employeur

Aucun texte n'impose aux délégués du personnel de transmettre à l'employeur copie des documents qu'ils affichent.

Les services ministériels considèrent cependant que l'employeur doit avoir communication, de manière préalable ou concomitante, de tout document affiché à l'attention des salariés.

Attention :

Il ne s'agit que d'une information destinée à lui permettre de veiller à la bonne marche de l'entreprise : il ne peut s'agir en aucun cas d'une demande d'autorisation ou de contrôle préalable de l'employeur.

Concrètement

Que peut faire l'employeur lorsqu'il considère que le document affiché n'entre pas dans le cadre de la mission des délégués du personnel (tract à caractère politique par exemple) ?

Il ne peut s'opposer à l'affichage ou retirer d'autorité le document du panneau sous peine de commettre un délit d'entrave. Il a seulement la possibilité de saisir le juge des référés du tribunal de grande instance pour faire prononcer le retrait des documents litigieux (après avoir, de préférence, fait constater par un huissier l'affichage litigieux).

2) Affichage syndical - @ *Réf. Internet : RP.53A2*

a. Forme et emplacement

L'affichage syndical se fait librement sur des panneaux distincts de ceux réservés aux délégués du personnel et au comité d'entreprise (C. trav., art. L. 1412-8).

Les modalités selon lesquelles les panneaux sont mis à disposition des sections syndicales sont précisées par voie d'accord entre les sections syndicales et l'employeur ; seront notamment traités dans cet accord : l'emplacement des panneaux, leur dimension…

Les panneaux devront dans tous les cas être placés de manière telle à permettre à l'ensemble des salariés de lire leur contenu.

Notez-le :

Dans les entreprises de travail temporaire, les communications syndicales portées sur le panneau d'affichage doivent être remises aux salariés temporaires en mission ou adressées par voie postale, aux frais de l'entrepreneur de travail temporaire, au moins une fois par mois.

@ *Saisissez la « Réf. Internet » dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé (voir mode d'emploi page 7)*

b. Contenu

Les organisations syndicales déterminent librement le contenu des communications qu'elles entendent afficher, dans le but d'informer et de former le jugement de leurs adhérents, et plus largement, de l'ensemble du personnel.

Cette liberté connaît toutefois deux limites :

- **1re limite** : l'application des dispositions relatives aux délits de presse (loi du 29 juillet 1881) : injures, diffamation publique, provocation, propagation de fausses nouvelles, atteinte à la vie privée.

  L'injure se caractérise par l'emploi contre une personne d'expressions outrageantes ou de termes de mépris qui ne renferment l'imputation d'aucun fait.

  La diffamation est constituée par toute allégation ou imputation d'un fait déterminé qui porte atteinte à l'honneur ou à la considération d'une personne.

  Il est parfois difficile de distinguer ce qui relève de la polémique acceptable dans le cadre de revendications syndicales sur tel ou tel sujet, et de l'injure, pénalement répréhensible.

DEVANT LES TRIBUNAUX

Les attaques personnelles lancées contre un directeur d'entreprise excèdent les limites admissibles d'une polémique née d'un conflit social (Cass. crim., 23 novembre 1993, n° 90.86.396).

Concrètement

Qui sanctionner en cas d'affichage abusif ?

La section syndicale dont émane l'affiche ne peut être ni civilement, ni pénalement sanctionnée, dans la mesure où elle n'est pas dotée de la personnalité civile.

Il faut alors rechercher, soit le syndicat dont elle émane, soit un ou plusieurs délégués syndicaux.

Notez-le :

Il n'existe aucune présomption de responsabilité contre un délégué syndical pour des faits se rapportant à l'activité de la section syndicale à laquelle il appartient.

Ainsi, un délégué syndical ne pourra être poursuivi devant les tribunaux que s'il est prouvé qu'il a « personnellement procédé aux actes de publication de l'écrit litigieux ou donné des instructions pour sa diffusion et son affichage » (Cass. crim., 03 juin 1982, Bull. crim., p. 406).

DEVANT LES TRIBUNAUX

Sur le plan civil, l'employeur peut engager une action en dommages et intérêts contre le salarié qui a apposé une affiche contenant des propos injurieux répréhensibles, et contre l'organisation syndicale qui a ordonné l'affichage litigieux (Cass. soc., 19 mai 1976, Bull. civ., V, p. 237).

L'employeur peut également prendre des sanctions disciplinaires à l'encontre d'un délégué syndical qui aurait procédé à un affichage fautif : La Cour de cassation a ainsi considéré comme justifiée la sanction disciplinaire prise contre un délégué syndical qui avait proféré, par voie d'affichage, des accusations calomnieuses et des appréciations péjoratives à l'égard de la direction (Cass. crim., 27 janvier 1981, Bull. crim., p. 112).

Saisissez la « Réf. Internet » dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé (voir mode d'emploi page 7)

- **2e limite** : le contenu de l'affiche doit être conforme à la finalité des syndicats, telle que définie à l'article L. 2131-1 du Code du travail, qui donne pour objet exclusif aux syndicats : « l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leur statut ».

  L'action des syndicats se rattache ainsi à des problèmes économiques, sociaux, mais également politiques. les sections syndicales sont donc en droit d'afficher leur position sur des événements politiques, qui entraîneront nécessairement des conséquences sur le plan économique ou social.

Concrètement

Comment délimiter la frontière entre ce qui relève de l'action syndicale et ce qui relève de l'action purement politique ?

Ceci est particulièrement difficile, et doit être étudié au cas par cas.

Une communication syndicale peut contenir des informations à caractère politique, tel qu'un programme électoral, et des prises de position sur ce programme ou sur telle ou telle mesure politique.

Mais sont illicites les affiches appelant directement. à voter pour tel ou tel candidat ou parti à l'occasion d'élections politiques (TGI, Grenoble, 27 avril 1974 ; Cass. soc., 6 novembre 1974, à propos de tracts politiques, Dr. Ouvrier 1975, p. 143). Il a ainsi été ordonné par les tribunaux le retrait d'une affiche comportant pour seul énoncé « Travailleurs, faites barrage à l'arrivée de l'extrême droite, en votant massivement pour la liste de l'union de la gauche ».

c. Contrôle de l'employeur

L'affichage n'est soumis à aucun contrôle préalable de l'employeur qui ne dispose d'aucun moyen de censure.

Un exemplaire des communications syndicales doit toutefois être transmis au chef d'entreprise, simultanément à l'affichage (C. trav., art. L. 2142-3).

Comme pour les délégués du personnel, il ne s'agit pas d'une demande d'autorisation mais d'une simple information.

Seul le juge judiciaire est habilité à se prononcer sur la régularité de l'affichage. L'employeur ne dispose d'aucun contrôle ni a priori, ni a posteriori (Cass. crim., 11 mai 2004, n° 03-83.682).

DEVANT LES TRIBUNAUX

Dans le cas où l'employeur contesterait le contenu de l'affiche, il ne pourrait que solliciter du juge des référés son retrait.

– *Le fait de procéder à un affichage sans communication simultanée est constitutif d'une voie de fait permettant à l'employeur d'obtenir du juge des référés le retrait de l'affiche, mais ne saurait pour autant justifier une sanction disciplinaire (Cass. crim., 25 mai 1982, n° 81-93.443, Bull. crim., p. 371).*

– *L'enlèvement de sa propre autorité par l'employeur caractériserait le délit d'entrave (Cass. crim., 19 février 1979, Bull. crim. p. 201).*

@ *Saisissez la « Réf. Internet » dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé (voir mode d'emploi page 7)*

Concrètement

Contre qui engager l'action ?

Pour obtenir en référé le retrait de l'affiche litigieuse, l'employeur ne pourra engager la procédure contre le délégué syndical que s 'il est établi qu'il a joué un rôle personnel dans l'affichage ou qu'il en a assumé la responsabilité, en signant le texte par exemple.

L'employeur ne pourra se retourner contre les délégués syndicaux en dehors de ces cas, dans la mesure où la Cour de cassation considère qu'un délégué syndical ne possède pas de plein droit un mandat de représentation en justice de sa section syndicale ou de son syndicat.

3) Affichage du comité d'entreprise - @ *Réf. Internet : RP.53A3*

Le comité d'entreprise (ou d'établissement) doit disposer de panneaux d'affichage lui permettant de porter à la connaissance du personnel de l'entreprise (ou de l'établissement) les procès-verbaux de ses réunions (après qu'ils aient été approuvés), ainsi que toute information relevant de sa mission.

La loi ne réglemente pas les modalités d'affichage des communications du comité d'entreprise.

- Les panneaux peuvent être communs avec ceux des délégués du personnel.
- Ils doivent être en nombre suffisant et placés de manière à permettre une bonne diffusion auprès du personnel.

Comme pour les délégués du personnel et les délégués syndicaux, le contenu de l'affichage est libre à la double condition de correspondre aux attributions du comité et de ne pas rentrer dans le cadre des délits de presse.

4) Affichage du CHSCT - @ *Réf. Internet : RP.53A4*

La loi ne prévoit pas l'attribution de panneaux d'affichage aux CHSCT. Une circulaire du 25 mars 1993 recommande d'accorder des moyens de diffusions adéquats à ces comités (comme des panneaux par exemple).

@ *Saisissez la « Réf. Internet » dans le moteur de recherche du site www.editions-tissot.fr pour accéder à ce contenu actualisé (voir mode d'emploi page 7)*